



**CÓDIGO DE
CONDUTA,
ÉTICA
E COMPLIANCE**

Revisão 04 - 03/12/2021



AQia
QUÍMICA INOVATIVA

CÓDIGO DE CONDUTA, ÉTICA E COMPLIANCE

Revisão 04, de 03/12/2021

A AQIA tem como objetivo superar desafios do presente e do futuro, adotando uma conduta ética e legal aplicada a cada um de nós, desde membros da alta Direção / administração até cada colaborador individual. Desta forma, apresentamos o Código de Conduta, Ética e Compliance, onde fornecemos orientações para que cada integrante/colaborador possa compreender e adotar nossos princípios e valores.

A AQIA espera que sua equipe, em todos os níveis, comprometa-se com esses princípios básicos, permitindo assim que cada colaborador possa compreender que depende de todos, o sucesso e o desenvolvimento da empresa, sempre com otimismo e principalmente com Ética.

Sabemos que respeitar e expressar os sólidos valores e princípios da Companhia é uma forma de agregar valor. Atualizamos nosso Código de Conduta, Ética e Compliance para garantir que esta cultura ética possa ser mantida ao longo do tempo.

Embora saibamos que é impossível antecipar todas as situações que possam surgir, usamos este Código de Conduta, Ética e Compliance como um guia para tomar as melhores decisões relacionadas ao nosso trabalho.

Esse guia rápido de Condutas serve como ferramenta de consulta a todos os colaboradores e terceiros, a fim de ajudá-los na tomada de decisões éticas.

GUIA PRÁTICO DE CONDUTAS

- 01 Tratar colaboradores, clientes e parceiros com respeito e polidez.
- 02 Ser honesto, honrado e digno em qualquer situação. Agir de forma honesta e íntegra em todos os momentos.
- 03 Cumprir todas as normas, políticas e procedimentos de acordo com suas responsabilidades, função/atividade.
- 04 Participar dos treinamentos, seja presencial ou online.
- 05 Evitar qualquer tipo de conflito de interesses. Um conflito de interesse surge quando os interesses sociais, financeiros ou pessoais são colocados à frente dos interesses da AQIA.
- 06 Reportar uma conduta inadequada através dos canais disponíveis.
- 07 Conferir, documentar e arquivar. Sempre garanta que os controles necessários estão presentes, a fim de manter a exatidão e fidelidade das informações.
- 08 Manter sigilo das informações que possam causar prejuízos à organização.
- 09 Não armazenar, divulgar ou operar dados pessoais que não estejam em conformidade com a LGPD

NOSSOS PRINCÍPIOS:

A AQIA partilha o compromisso de agir com integridade e ética no modo de conduzir seus negócios. Visa sempre o bem estar e a qualidade de vida de seus colaboradores, parceiros e clientes. Temos como prioridade fundamental a criação de um ambiente de transparência na condução de nossas atividades. O Código de Conduta, Ética e Compliance empresarial é o nosso compromisso em agir com sinceridade e autenticidade nas relações de trabalho. Esperamos que todos operem de acordo com os princípios aqui definidos, sempre os considerando para podermos alcançar os mais elevados padrões de excelência.

PROPÓSITO

Desenvolver a ciência do bem-estar para a sociedade.

MISSÃO

Pesquisar, inovar, produzir e comercializar insumos tecnológicos e produtos que beneficiem, de forma sustentável, os segmentos de beleza e bem-estar, para os mercados cosmético, farmacêutico, nutricional, veterinário, industrial e agroquímico.

VISÃO

Ser uma organização relevante para a sociedade com o aporte de tecnologias, produtos e serviços à ciência do bem estar e que cause um impacto positivo global.

VALORES

Acreditamos na força do trabalho, na evolução tecnológica, no desenvolvimento dos valores humanos, do indivíduo, da sociedade, na preservação do meio ambiente e respeito das leis e normas vigentes.

COMPLIANCE

Cada colaborador, independente de sua posição hierárquica, é responsável por defender os valores da AQIA e impedir eventuais condutas não conformes e de risco para o negócio. Estar “compliant” significa estar de acordo com as regras, legislações, especificações, enfim, normas de toda e qualquer natureza, estabelecidas para determinada ação. O Compliance de uma empresa se constrói através da ética.

Os colaboradores que tiverem conhecimento de alguma conduta aparentemente inadequada, referente às Normas e Procedimentos e desejarem comunicar a empresa, devem utilizar o formulário disponível no site da AQIA: <http://www.aqia.net/contato/Canal> , sendo que as denúncias poderão ser realizadas de forma identificada ou anônima.

POLÍTICA DE GESTÃO

Nossa finalidade é atender as necessidades dos clientes, atender o mercado de produtos químicos para as indústrias Cosmética, Alimentícia, Veterinária, Agro Química e Farmacêutica, com atualização e capacitação tecnológica, prover a estrutura e melhoria contínua dos sistemas de gestão, com o compromisso ético e sócio ambiental sustentável, atendendo os requisitos legais.

OBJETIVOS DO NOSSO CÓDIGO:

- Servir de referência individual e coletiva para as atitudes e comportamento de cada colaborador.
- Consolidar os valores da AQIA por meio de sua prática permanente e cotidiana.
- Fortalecer a imagem interna e externa da AQIA e de seus profissionais, caracterizando suas atitudes como corretas, justas, adequadas e voltadas para o bem comum.
- Definir as diretrizes das relações entre AQIA e todos os seus públicos, o do ser humano e a preservação do meio ambiente.

ÍNDICE DO CÓDIGO DE ÉTICA:

1. Deveres essenciais.....	08
2. Proibições.....	09
3. Valores éticos.....	10
4. Postura do profissional no relacionamento com clientes.....	11
5. Postura do profissional no relacionamento com os concorrentes.....	12
6. Conflito de interesses.....	13
7. Propriedade exclusiva e confidencialidade.....	13
8. Ética Eletrônica.....	14
9. Cumprimento/execução do código.....	16
10. Inclusão de Requisitos de Responsabilidade Social.....	16
11. Relacionamento com Agentes Públicos.....	22
12. Considerações finais.....	23



Artigo primeiro: DEVERES ESSENCIAIS

Constituem deveres dos nossos colaboradores:

1. Ler, compreender, cumprir e fazer cumprir este Código de Conduta, Ética e Compliance, bem como circulares, avisos, comunicados e outras disposições complementares que disciplinam os serviços, a boa ordem dos trabalhos e o funcionamento da organização;
2. Dedicar-se inteiramente aos interesses da empresa, abstando-se de qualquer atividade que venha prejudicar o bom andamento do serviço. Aplicar seu saber e talento em proveito do desenvolvimento e fortalecimento da empresa;
3. Respeitar as relações e atos regulamentados pela legislação brasileira, sendo inaceitável conduta imprópria relacionada com atividades ilegais;
4. Ser honesto e respeitoso com os colegas de trabalho. Princípios estes fundamentais para o bom relacionamento, independentemente da posição ocupada pelo profissional;
5. Tratar com cortesia, educação e respeito todos os integrantes do quadro funcional, clientes e demais pessoas;
6. Zelar pela economia, conservação das instalações e asseio do material e da empresa em geral;
7. Realizar tarefas que podem não ser estritamente inerentes a seu cargo para minimizar, neutralizar ou superar dificuldades que se apresentem em situações extraordinárias;

8. Usar os equipamentos de proteção individual e uniforme fornecidos pela empresa;
9. Tratar com respeito todos os colaboradores, de modo a evitar práticas que possam causar ofensas, importunação ou acarretar animosidades.

Artigo segundo: PROIBIÇÕES

É vedado a todos os colaboradores da empresa:

1. Abandonar o local de trabalho durante o expediente, por qualquer motivo, sem aviso ao superior imediato ou departamento R.H;
2. Quebrar o sigilo de informações reservadas ou privilegiadas da empresa, fornecedores e clientes ou utilizá-las em benefício próprio ou de terceiros;
3. Incitar ou tomar parte de brincadeiras, discussões e algazarras dentro das dependências da empresa;
4. Introduzir nas dependências da empresa, pessoas estranhas sem o devido conhecimento e permissão da Segurança do Trabalho, Gerência ou Diretoria;
5. Entrar em qualquer dependência da empresa fora do horário de trabalho, sem que esteja devidamente autorizado;
6. Levar alimentos e bebidas para áreas produtivas;
7. Eliminar documentos em desacordo com as normas de preservação dos mesmos

e tabelas de temporalidade;

8. Promover a discórdia, desentendimento, discriminação e a quebra dos princípios éticos estabelecidos neste Código, no ambiente de trabalho e durante a jornada laboral, em prejuízo dos demais colaboradores, chefias e público externo;
9. Retirar ou conduzir para fora das dependências da empresa qualquer material sem a devida autorização da Gerência ou Diretoria;
10. Fazer uso de telefone celular ou rádio com fone de ouvido nas dependências dos setores da Fábrica: Produção e Logística;
11. Fotografar e publicar fotos em redes sociais das áreas fabris e dependências da empresa.

Artigo terceiro: VALORES ÉTICOS

1. A AQIA rejeita qualquer discriminação contra sexo, raça, cor, orientação afetivo sexual, idioma, credo, estado civil, deficiência, origem étnica ou social, naturalidade, idade, crença, política ou de outras naturezas;
2. A AQIA incentiva a liberdade de opinião e a expressão de ideias. Incentiva a comunicação entre seus profissionais, mesmo que sejam em formas de críticas e/ou discordâncias. Porém, exige que tais posturas sejam exercidas em condições pacíficas e em ambiente de respeito, sem incorrerem em violência verbal, observando sempre os princípios básicos da educação e dos bons costumes de qualquer sociedade;

3. A AQIA se responsabiliza em oferecer oportunidades para todos de forma a premiar o profissional que superar as expectativas, punir sem arbitrariedade e de acordo com a lei o profissional faltoso além de manter a política de “portas abertas” para ouvir a todos;
4. A AQIA não medirá esforços para pagar remunerações justas a seus profissionais e oferecer um ambiente de trabalho seguro e saudável.

Artigo quarto: POSTURA DO PROFISSIONAL NO RELACIONAMENTO COM O CLIENTE

1. O cliente é parte essencial da empresa e os colaboradores devem estar conscientes desta importância e, comprometidos com a busca de soluções que atendam e satisfaçam os interesses deste, em consonância com os objetivos da empresa;
2. O cliente deve sempre ser tratado com polidez, fazendo valer as regras de “Bom dia! Boa Tarde! Como vai?” etc. sendo que essas regras também deverão valer no relacionamento com os colegas;
3. Toda e qualquer informação sobre nossos clientes é de propriedade exclusiva da AQIA, e sua utilização é proibida sem autorização prévia;
4. Falar usando gíria pode ser divertido e aproximar alguns colegas (ou não). Entretanto, com os clientes, a gíria é totalmente inadequada por ser informal demais. Falar bem o português, além de ser mais elegante, traz a vantagem de evitar interpretações equivocadas;

5. Os palavrões ou palavras de baixo-calão são absolutamente contraindicados, mesmo que sejam utilizados por parte do cliente. O uso do palavrão poderá indicar que o profissional está se comunicando com o que há de pior, e, portanto, perdeu o bom-senso e infringiu este código;
6. Frases inacabadas ou de sentido dúbio em geral provocam má impressão e devem ser evitadas;
7. Espera-se que, no trato com clientes, o profissional observe um grau de tolerância superior ao que se esperaria de um cidadão comum. Os profissionais devem ter em mente que a percepção de suas ações por outros influencia no conceito e imagem da AQIA, portanto, todos devem estar sempre cuidadosos ao preservá-los.

Artigo quinto: POSTURA DO PROFISSIONAL NO RELACIONAMENTO COM A CONCORRÊNCIA

1. A concorrência leal deve sempre reger as relações com as empresas concorrentes;
2. No caso de críticas a concorrentes, devemos usar o princípio da tolerância e abstermo-nos de comentários, sobretudo, em comunicações não verbais;
3. A AQIA procura se destacar em relação a concorrência, por suas qualidades técnicas e competência;
4. Honestidade e observância aos nossos princípios éticos é nosso dever e não vantagem competitiva.

Artigo sexto: CONFLITO DE INTERESSES

Os colaboradores devem evitar conflitos de interesses, não se envolvendo em atividade, investimento ou negociação que possam prejudicar a integridade e a imagem da empresa. Para a AQIA, o conflito de interesses pode ocorrer quando um colaborador:

1. Tem um interesse pessoal que possa afetar o julgamento comercial;
2. Enriquece pessoalmente através de informações confidenciais;
3. Envolve-se em atividade externa que prejudique seu desempenho na organização;
4. Tenha um negócio ou atividade concorrente aos serviços e produtos desenvolvidos pela AQIA.

Artigo sétimo: PROPRIEDADE EXCLUSIVA E CONFIDENCIALIDADE

1. Manutenção do sigilo sobre informações tecnológicas:

Os colaboradores devem manter sigilo sobre informações que, se difundidas, possam causar prejuízo à empresa. É de igual importância o respeito à propriedade intelectual dos clientes, fornecedores e concorrentes;

2. Confidencialidade:

As informações confidenciais são um patrimônio da empresa. Nenhum profissional deve revelar este tipo de informação fora da organização sob nenhuma circunstância, exceção feita a algum caso de exigência legal. Para tanto, haverá sempre uma

autorização previa. Evitar comentários sobre cifras, ganhos e perdas com pessoas não correlacionadas ao assunto.

Artigo oitavo: Ética Eletrônica (telefone e Internet)

1. Telefones

Pelos princípios da honestidade, espera-se que o profissional não disponha e gaste esse recurso da empresa para fins que não os de trabalho. Por princípios de justiça de observância aos direitos humanos e de bom senso, não será censurado o profissional que fizer uso do telefone para situações particulares relevantes, sendo os mesmos devidamente comprovados ao seu superior direto. Ao usar o telefone para resolver algum problema pessoal, espera-se do profissional que observe a discrição para que o ambiente de trabalho não tenha que participar de situações íntimas, delicadas ou meramente de cunho pessoal;

2. Tratamento de dados informatizados

A empresa mantém internamente servidores e estrutura própria. Sendo assim, é imprescindível o máximo de cuidado com as informações que navegam em nossos servidores. É responsabilidade de todos os colaboradores que se utilizem de informações eletrônicas, a sua manutenção, bem como sua perfeita atualização e segurança. Diferentemente de uma comunicação verbal, o e-mail gera um arquivo permanente. Qualquer e-mail que você enviar pode ser retransmitido pelo destinatário para outras pessoas, além de permitir sua permanência no sistema da empresa por um determinado período. Portanto, como as comunicações escritas não têm os mesmos recursos das verbais (como tom de voz, postura física, fisionomia), deve-se ter muita precaução e polidez ao enviar um e-mail.

Sugere-se que, no caso de divergências entre quaisquer profissionais, em quaisquer posições hierárquicas, para se evitar problemas que os poucos recursos da linguagem

escrita oferecem, as conversas devam ser verbais e pessoalmente.

O profissional deve ter o máximo de certeza de que a mensagem enviada não seja considerada abusiva, obscena, ofensiva, rude ou preconceituosa. A AQIA espera que os colaboradores façam o uso adequado da Internet, sem o acesso a sites contrários à lei e à moral. O sistema da empresa permite revisar periodicamente a ocorrência de abusos por parte de qualquer profissional;

2.1 Proteção de Dados Pessoais

No que tange as informações pessoais, a realização das atividades desenvolvidas pela AQIA é viabilizada através do acesso a plataformas digitais e à informação, que incluem os dados pessoais coletados e mantidos pela empresa. Assim, é fundamental a implementação de medidas para resguardar as operações da AQIA, relacionadas à Segurança da Informação, bem como a proteção de direitos fundamentais de liberdade e de privacidade de cada usuário. Portanto, em consonância com a Lei nº 13.709/18 - Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) – os colaboradores da AQIA deverão tomar as medidas cabíveis a fim de assegurar que os dados pessoais sejam acessados e/ou tratados somente por pessoas que necessitem dessas informações, na realização de suas tarefas, e que sejam coletados apenas dados estritamente necessários à realização das atividades da AQIA, em especial em relação aos dados classificados como sensíveis pela LGPD.

Na condução das atividades da AQIA, se for indispensável a divulgação dos dados pessoais a terceiros, o colaborador deverá se certificar de que o respectivo titular do dado consentiu a sua coleta e tratamento, se necessário com a assinatura de um Termo de Consentimento, e sobre o cuidado com a preservação da confidencialidade dos mesmos. Nos demais casos, é terminantemente proibida a divulgação de dados pessoais coletados e mantidos pela AQIA, bem como a sua coleta, em especial em

relação aos dados classificados como sensíveis pela LGPD.

Em caso de dúvidas, sugestões e demais assuntos relacionados a LGPD, o e-mail de comunicação usado é lgpd@aqia.net

Artigo nono: CUMPRIMENTO E EXECUÇÃO DO CÓDIGO

A AQIA espera que todos aos quais este Código se aplica, adotem uma conduta ética compatível com os valores e crenças da empresa, sendo responsáveis pelo seu integral cumprimento.

Violação ao Código de Conduta, Ética e Compliance:

Violações ao Código de Conduta, Ética e Compliance são consideradas faltas graves, estando todos sujeitos a medidas disciplinares que podem culminar em demissão por justa causa (observada a legislação em vigor e normas da empresa).

Quando ocorrer o relato de infração cometido por outrem, haverá cuidados quanto ao sigilo e não será aceito nenhum tipo de retaliação. Entretanto, o colaborador que mantiver oculta a violação poderá ser co-responsabilizado, estando também sujeito às sanções disciplinares.

Artigo décimo: INCLUSÃO DE REQUISITOS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL

A AQIA assegura através deste manual que os requisitos sociais internos sejam entendidos e implementados em todos os níveis da organização com o propósito de estabelecer, estruturar e garantir que o Sistema de Responsabilidade Social seja devidamente implementado e mantido de forma que os aspectos sociais sejam

atendidos e cumpridos, se preocupando constantemente com a melhoria contínua e desenvolvendo suas atividades de maneira clara junto à seus colaboradores e parceiros. A Responsabilidade Social da AQIA é baseada nas Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), Consolidação das Leis Trabalhistas Nacionais (CLT), Convenção das Nações Unidas sobre Direitos da Criança, na Declaração Universal dos Direitos Humanos e trata das condições de trabalho, a saber:

1. Trabalho Infantil – Política de Reparação Infantil

A AQIA não emprega ou se utiliza de mão-de-obra infantil, também não apoia sistema que diretamente ou indiretamente se utilizem de trabalhos de crianças, e não adquire produtos ou serviços de fornecedores e prestadores de serviços que não assumirem o Compromisso Empresarial de Responsabilidade Social e apoiarem a utilização de mão- de-obra infantil. Jovens Trabalhadores somente serão contratados pela AQIA se estiverem estudando ou se comprometerem a matricular no ensino de educação fundamental, se aplicável; o horário entre escola, transporte e trabalho não excederem às 10 horas diárias. É de responsabilidade da direção e recursos humanos atenderem estes requisitos no momento da contratação de jovem trabalhador;

2. Trabalho Forçado

A AQIA não se utiliza ou fornece qualquer tipo de apoio ao trabalho forçado. Na admissão do colaborador não são exigidos qualquer tipo de depósito ou documentos como forma de manter o colaborador na empresa, contra sua vontade. A todo colaborador é assegurado o direito de sair livremente da empresa, respeitando-se as regras de Recursos Humanos;

3. Saúde e Segurança

A AQIA tem como princípio básico o estabelecimento de um ambiente seguro

e saudável para todos os seus colaboradores. Para tanto, as seguintes ações são desenvolvidas dentro dos Aspectos de Saúde e Segurança Ocupacional: estabelecimento da CIPA, com representantes dos colaboradores e da AQIA, com objetivo básico de identificar situações potenciais de riscos e propor soluções adequadas. As reuniões da CIPA são registradas em atas e mantidas com a área de Segurança do Trabalho. A formação de uma Brigada de incêndio e Socorristas através de treinamento específico - os nomes dos integrantes da brigada de incêndio são afixados em locais visíveis. Os EPI's são fornecidos gratuitamente a todos os colaboradores, conforme necessidades, normas Regulamentadoras do Ministério de Trabalho;

4. Liberdade de Associação e Direito à Negociação Coletiva

A AQIA respeita os direitos de todos os seus colaboradores em se associarem em sindicatos para negociação coletiva. Para os representantes sindicais, não há nenhuma prática discriminatória, sendo respeitado o acesso aos colaboradores da AQIA no local de trabalho. A convenção coletiva é respeitada pela AQIA na sua abrangência, sendo responsabilidade do Representante Social da Administração analisar e implementar os respectivos acordos definidos na convenção;

5. Discriminação

A AQIA não utiliza práticas discriminatórias de qualquer natureza nas suas relações com seus colaboradores e não permite o uso de discriminação baseada em raça, cor, classe social, naturalidade, religião, deficiência, sexo, idade, orientação afetivo sexual, associação a sindicato ou filiação política. De acordo com seus princípios, a AQIA não interfere nos direitos de seus colaboradores em observarem os preceitos e práticas, ou em atender as necessidades relativas às discriminações citadas acima;

Desta forma não são utilizadas práticas que permitam um comportamento que seja

coercivo moralmente ou sexualmente, ameaçador, abusivo ou explorador de qualquer natureza. É preservado o direito a qualquer colaborador que se sinta discriminado em relação a qualquer prática abusiva, reclamar de maneira formal e obter o tratamento adequado a sua reclamação, preservando sua total integridade física e moral, bem como, mantendo a situação em sigilo, caso seja desejado pelo colaborador;

6. Diversidade e Inclusão

A AQIA acredita na diversidade e na liberdade das pessoas serem o que são.

O respeito à individualidade é fundamental para o desenvolvimento de soluções criativas, inovação e resolução de problemas. O grupo de Diversidade e Inclusão atua para que a liderança seja mais inclusiva, os times mais diversos e o ambiente de respeito e com oportunidades iguais de desenvolvimento e reconhecimento. Investimos em atração de talentos diversos, com foco nos grupos minorizados, permitindo que todos tenham oportunidades iguais e visando aumentar a participação destes em todos os níveis hierárquicos;

7. Práticas Disciplinares

A Alta administração da AQIA não admite, não se utiliza e não incentiva qualquer tipo de prática disciplinar baseada em castigo corporal, mental, coerção física ou abuso verbal. Todo o pessoal de supervisão e gerência deve seguir e desdobrar essa política em todo e qualquer relacionamento com seus subordinados. É garantido o direito a qualquer colaborador de registrar sua posição/reclamação frente ao não cumprimento de qualquer prática disciplinar.

Todo colaborador tem o direito de apelar contra uma prática disciplinar estabelecida contra ele/ela. Nesse caso, deverá encaminhar um documento ao Recursos Humanos explicando os seus motivos. A análise da apelação deverá ser feita por pelo menos dois diretores não envolvidos com a área/setor onde se localiza o colaborador. A resposta

da apelação deverá ser feita por escrito ao colaborador e assinada pelos envolvidos na análise e a posição/reclamação. As ações tomadas devem ser informadas ao solicitante que registrou a reclamação para que o mesmo tome ciência do encaminhamento que será realizado;

8. Horário de Trabalho

A AQIA respeita as legislações relacionadas ao horário de trabalho de seus colaboradores.

- Nenhum colaborador é exigido a trabalhar mais do que 44 horas semanais;
- As horas extras serão realizadas pelos colaboradores em caso de circunstâncias excepcionais em função de necessidades de curto prazo;
- Caso o acordo da convenção coletiva permita, poderão ser estabelecidos bancos de horas, respeitando-se todos os requisitos do acordo coletivo;
- As horas extras serão pagas com adicional, respeitando-se o mínimo da legislação vigente e os acordos coletivos.

A Alta administração da AQIA não incentiva a realização de horas extras voluntárias. Todos os colaboradores devem ter consciência sobre suas responsabilidades e o correto balanceamento entre suas atividades profissionais e pessoais, como forma de manter sua qualidade de vida;

9. Remuneração

A AQIA garante o pagamento do piso salarial mínimo de maneira a atender o determinado pelo acordo sindical da respectiva categoria que define um valor para atender as necessidades básicas e também possibilitar uma renda extra que possa ser investida de maneira livre pelos colaboradores. As deduções na remuneração dos colaboradores são efetuadas obedecendo exclusivamente àquelas previstas em lei e

referentes aos benefícios que a AQIA disponibiliza a seus colaboradores.

Não é realizado qualquer tipo de dedução como resultado de uma prática disciplinar. A composição do salário é detalhada no holerite entregue mensalmente aos colaboradores. A todos os colaboradores é assegurado acesso ao Departamento de Recursos Humanos caso existam dúvidas sobre a composição da remuneração e eventuais deduções realizadas. Os benefícios são:

- Auxílio Creche;
- Refeitório;
- Vale Transporte ou Fretado;
- Assistência Médica;
- Seguro de Vida;
- Convênio Odontológico;
- Previdência Privada;
- Programa PLR;
- Programa de Parceria com Instituições de Ensino;

Os benefícios que são deduzidos da remuneração são previamente acordados e aprovados pelos colaboradores antes da realização da cobrança dos mesmos. Formas de pagamento quinzenal, adiantamento de 40% nos dias 15 de cada mês e o pagamento do salário no último dia útil do mês, em depósito bancário.

A AQIA pode possuir jovens trabalhadores e estagiários em seu quadro, com a finalidade de aprendizado e aprimorar o conhecimento teórico, exercitando na prática. As demais responsabilidades específicas no desenvolvimento de cada atividade e autoridades na implementação adequada e contínua adequação do Sistema de Gestão Social estão definidas e referenciadas nos respectivos procedimentos;

10. Acesso à verificação e comunicação externa.

Sempre que solicitado por qualquer parte interessada (clientes, fornecedores, sindicatos, etc.) a AQIA provê acesso às suas dependências para eventuais verificações de adequação aos requisitos de Responsabilidade Social. A AQIA disponibiliza um endereço de e-mail para qualquer tipo de comunicação referente a Responsabilidade Social (crítica, reclamações, sugestões): compliance@aqia.net

Artigo décimo primeiro: RELACIONAMENTO COM AGENTES PÚBLICOS

A AQIA não admite suborno e transações inadequadas. Nenhum colaborador da AQIA deve se envolver em qualquer tipo de corrupção, seja ela pública ou privada. A legislação brasileira determina como crime as atitudes que configurem corrupção de agentes públicos. Assim, é proibido oferecer, tentar oferecer, prometer e autorizar qualquer tipo de propina a um agente público para fins de se obter ou manter negócios, ou uma vantagem indevida. Não se pode contratar parceiros para estes fins. Contratar um terceiro para fazer indiretamente um pagamento indevido viola a lei brasileira anticorrupção, além do código penal. Todos os parceiros contratados pela AQIA devem ser filtrados cuidadosamente e seguir os mesmos padrões de conduta na prática de suas atividades.

Todos os relacionamentos com órgãos públicos devem seguir as regras previstas na Lei Anticorrupção (12.846/13). Portanto, ao interagir com um órgão da administração pública, a AQIA, todos os seus colaboradores e parceiros se comprometem a manter absoluta transparência em todas as informações trocadas e discutidas, registrar internamente a ação, de maneira clara e precisa e formalizar toda a documentação entregue.

Artigo décimo segundo: CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para divulgação e controle do Código de Conduta, Ética e Compliance, o Comitê elege como responsável a Area de Compliance. Caso seja necessária orientação ou explicação mais detalhada do Código ou de qualquer questão ética, favor entrar em contato através do e-mail compliance@aqia.net. A AQIA reserva-se o direito de alterar o Código e as diretrizes, em parte ou no todo, a qualquer momento, sempre garantindo a divulgação das alterações aos seus colaboradores e a quem mais possa interessar.



CÓDIGO DE CONDUTA, ÉTICA E COMPLIANCE

Revisão 04 - 03/12/2021

AQIA
QUÍMICA INOVATIVA

AQIA QUÍMICA INOVATIVA LTDA

FÁBRICA: R. Rosa Mafei, 563 - Bonsucesso - Cep: 07177-110
- Guarulhos/SP - Tel.: 55 11 2436 3133

ESCRITÓRIO: R. Comendador Eduardo Saccab, 215 - 4º andar / Sala 411 -
Brooklin Paulista - Cep: 04601-070 - São Paulo/SP - Tel.: 55 11 5094 9911

www.aqia.net